



**DIPARTIMENTO ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E TECNICHE
STRUTTURA AFFARI DEL PERSONALE
UFFICIO RELAZIONI SINDACALI**

**Contratto Integrativo Aziendale
Area Dirigenziale
Sanitaria-Professionale-Tecnica-Amministrativa**

**Applicativo dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del 3.11.2005
(quadriennio normativo 2002-2005 – biennio economico 2002-03)
e del 5.7.2007 (biennio economico 2004-05)
e delle Linee-Guida della Regione Liguria ex articolo 9 CCNL 3.11.2005
(Deliberazione Giunta Regionale numero 1353 del 1.12.2006)**

Bussana di Sanremo, 10 settembre 2008

UFFICIO RELAZIONI SINDACALI : Responsabile dott. G. SCEVOLA

Indice Sommario

TITOLO I° - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1	Campo di applicazione	Pagina 1
Articolo 2	Decorrenza e durata	Pagina 1

TITOLO II° - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

Articolo 3	Principi generali	Pagina 2
Articolo 4	Contingenti per garanzia servizi minimi essenziali	Pagina 2

TITOLO III° - RELAZIONI SINDACALI

Articolo 5	Principi generali	Pagina 3
Articolo 6	Delegazione trattante	Pagina 3
Articolo 7	Contrattazione collettiva integrativa aziendale	Pagina 3
Articolo 8	Informazione	Pagina 4
Articolo 9	Concertazione	Pagina 5
Articolo 10	Consultazione	Pagina 5
Articolo 11	Interpretazione autentica	Pagina 6
Articolo 12	Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali	Pagina 6
Articolo 13	Commissioni tecniche paritetiche	Pagina 7
Articolo 14	Clausola di raffreddamento	Pagina 7
Articolo 15	Ufficio relazioni sindacali	Pagina 7
Articolo 16	Prerogative sindacali sui luoghi di lavoro	Pagina 8
Articolo 17	Comitato aziendale pari opportunità	Pagina 8
Articolo 18	Comitato aziendale sul mobbing	Pagina 8

TITOLO IV° - FONDI CONTRATTUALI

Articolo 19	Descrizione generale fondi contrattuali	Pagina 10
Articolo 20	Utilizzo risorse regionali ex articolo 57	Pagina 10
Articolo 21	Utilizzo minori oneri per riduzioni stabili dotazione organica	Pagina 11
Articolo 22	Incremento fondi per incremento dotazione organica	Pagina 11

TITOLO V° - ORARIO DI LAVORO

Articolo 23	Orario di lavoro dirigenza sanitaria-professionale-tecnica-amministrativa	Pagina 12
Articolo 24	Servizio di pronta disponibilità ordinaria	Pagina 13
Articolo 25	Pronte disponibilità aggiuntive	Pagina 14
Articolo 26	Servizio di guardia	Pagina 14
Articolo 27	Prestazioni aggiuntive	Pagina 16

TITOLO VI° - ISTITUTI ECONOMICI E NORMATIVI DI PECULIARE INTERESSE

Articolo 28	Criteri generali disciplina fondo di perequazione (5%) sulla L.P.I.	Pagina 18
Articolo 29	Realizzazione formazione manageriale e formazione continua	Pagina 18
Articolo 30	Principi generali – mobilità per eccedenza	Pagina 19
Articolo 31	Regolamento aziendale in materia di mobilità interna	Pagina 19
Articolo 32	Linee generali in materia di igiene e sicurezza sul lavoro	Pagina 20
Articolo 33	Estensione copertura assicurativa	Pagina 21

TITOLO VII° - VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Articolo 34	Criteri generali dei sistemi e meccanismi (linee guida regionali)	Pagina 22
Articolo 35	Disposizioni transitorie	Pagina 22

TITOLO VIII° - NORME FINALI

Articolo 36	Norma finale e di rinvio	Pagina 23
-------------	--------------------------	-----------

ALLEGATI AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ALLEGATO 1) – Tabelle contingenti personale dirigente per garanzia dei minimi assistenziali in caso di scioperi - prospetto generale di riferimento pronte disponibilità	Pagina 24
ALLEGATO 2) – Prospetti fondi contrattuali 2002-2005	Pagina 27

Addì 10 settembre 2008 presso i locali della Direzione Generale dell’Azienda Unità Sanitaria Locale 1 Imperiese in Bussana di Sanremo, Via Aurelia 97, ha avuto luogo l’incontro tra l’Amministrazione dell’Azienda nominata, e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica, Amministrativa quali parti costituenti la Delegazione Trattante in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale .

Premesso che :

- In data 18.6.2008 la Delegazione Trattante ha sottoscritto l’ipotesi di Contratto Integrativo, successivamente trasmessa dal Direttore Generale al Collegio Sindacale unitamente ad una relazione illustrativa;
- Il Collegio Sindacale, con verbale del 4.8.2008 nel prendere atto dell’ipotesi di contratto e della relazione illustrativa, trasmessa con nota del Direttore Generale n. prot. 32955 del 15.7.2008, pur rilevando che i fondi sono stati stanziati e corrisposti in data precedente alla nomina del Collegio medesimo, ne ha ritenuto la compatibilità con i vincoli di bilancio;

Al termine del presente incontro, le Parti appresso nominate sottoscrivono in via definitiva l’allegato Contratto Integrativo Aziendale.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
Il Direttore Generale firmato dott. A. ROSSI	Per la AUIPI firmato dott.ssa A. PRIVITERA
Il Direttore Sanitario firmato dott. M. ORLANDO	Per la SNABI - SDS firmato dott. G. MAGRI'
Il Direttore Amministrativo firmato dott. C. BALBI	Per la SINAFO firmato dott. D. MASONI
Il Direttore della Struttura Affari del Personale firmato dott. R. AMMIRATI	Per la CGIL F.P. firmato dott. G. DEVIA
	Per la CISL F.P. - COSIADI firmato dott.ssa E. BIANCHI
	Per la UIL - FPL firmato dott. G. DALMASSO
	Per la CIDA - SIDIRSS firmato dott. G. ALASSIO
	Per la FEDIR firmato dott. A. BALLI

TITOLO I° - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale appartenente alla'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dall' Azienda Sanitaria Locale 1 Imperiese (appresso denominata Azienda).
2. Per i Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità applicative di alcuni istituti sono definite dai commi 2,4,5,6 lettera a), 11,12,13,14 dell'articolo 16 del CCNL 5.12.1996 (riproposto dall'articolo 1 del CCNL 5.8.1997) e dall'articolo 62, comma 5 del CCNL 8.6.2000. Sono fatte salve le limitazioni stabilite da norme legislative e da disposizioni contrattuali per i Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e con rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Il presente contratto è finalizzato all'applicazione in ambito aziendale degli istituti economici e normativi demandati alla contrattazione integrativa aziendale:
 - o dal CCNL quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 stipulato in data 3.11.2005
 - o dal CCNL biennio economico 2004-2005 stipulato in data 5.7.2006
 - o dalle Linee-Guida Regione Liguria ex articolo 9 CCNL 3.11.2005 approvate con D.G.R. numero 1353 del 1.12.2006

Articolo 2

Decorrenza e durata

1. Salvo diversa previsione del presente contratto, gli effetti giuridici del medesimo decorrono dal giorno successivo alla data della sua stipula definitiva .
2. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche.
3. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
4. Le disposizioni contenute nel presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipula definitiva di un nuovo contratto integrativo aziendale.

TITOLO II° - Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

Articolo 3 Principi generali

1. L'esercizio del diritto di sciopero è regolato dalle Leggi numero 146/1990 e numero 83/2000, mentre le norme sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero, nonché sulle procedure di informazione e garanzia da adottare in presenza di proclamazione di sciopero sono contenute nell'Accordo Nazionale Quadro per il Comparto Sanità del 23.9.2001 (Gazzetta Ufficiale n. 50 del 28.2.2002), alle cui disposizioni le parti rinviano integralmente di comune accordo .

Articolo 4 Disposizioni particolari - contingenti per garanzia servizi minimi essenziali

1. Nell'ambito del quadro normativo sopra richiamato, le parti convengono in particolare che:
 - a. il contingente dei dirigenti esonerati dallo sciopero per garantire i servizi minimi essenziali, distintamente per le Strutture Ospedaliere e Territoriali non deve essere comunque superiore a quello previsto in servizio ordinario nei giorni festivi;
 - b. il dirigente in servizio, esonerato dallo sciopero, garantisce solo le prestazioni urgenti e non differibili sui pazienti (interni od esterni), escluse le dimissioni;
 - c. le Direzioni degli Stabilimenti Ospedalieri e dei Dipartimenti Territoriali tenuti all'erogazioni di servizi minimi essenziali individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale inclusi nei contingenti tenuti l'erogazione delle prestazioni necessarie e, pertanto, esonerati dall'effettuazione dello sciopero.
 - d. i nominativi sono comunicati con la massima tempestività (anche per via telematica) alla Struttura Affari del Personale e alle segreterie territoriali e/o aziendali delle Organizzazioni Sindacali che hanno proclamato lo sciopero, comunque entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero;
 - e. il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le ventiquattro ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo, nel caso sia possibile, la sostituzione;
 - f. è fatto obbligo all'Azienda di informare i cittadini sulla reale possibilità che durante lo sciopero si verifichi una temporanea limitazione dei servizi erogati, nelle forme e secondo le modalità e i tempi stabiliti dalla vigente normativa di legge e di contratto nazionale;
 - g. a tal fine, l'Azienda si impegna a trasmettere agli organi di stampa una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione verrà effettuata anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero;
 - h. dal giorno della indizione dello sciopero il personale dirigente medico/veterinario non può richiedere ferie, permessi e recuperi per la giornate dello sciopero salvo quelli precedentemente autorizzati;
 - i. Nelle giornate di sciopero non si effettuano ricoveri di elezione e non sono operative le prestazioni ambulatoriali.
2. Le parti, nel darsi reciprocamente atto che il prospetto dei contingenti esonerati dal diritto di sciopero per la garanzia dei servizi minimi essenziali allegato al Contratto Integrativo del 23.9.2002 è stato adottato sui parametri di cui al citato Accordo Nazionale Quadro, approvano la tabella di cui all'Allegato 1) al presente contratto .

TITOLO III° - RELAZIONI SINCADALI

Articolo 5 Principi generali

1. Il modello di relazioni sindacali, reciprocamente informato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e prevenzione dei conflitti, prevede un articolato rapporto tra Azienda e rappresentanze sindacali tendente ad assicurare la trasparenza delle decisioni ed il pieno coinvolgimento di tutte le parti all'interno di un assetto generale in cui sono individuate con chiarezza le singole sfere di responsabilità e gli ambiti di autonomia decisionale propri di ciascun soggetto.
2. Questo assetto prevede quattro livelli di coinvolgimento:
 - la contrattazione integrativa;
 - la concertazione;
 - l'informazione (preventiva o successiva);
 - la consultazione.

Articolo 6 Delegazione trattante

1. La delegazione abilitata alle trattative secondo i modelli previsti dalla vigente disciplina collettiva nazionale (contrattazione, concertazione, consultazione), è così composta:
 - Parte pubblica
 - Legale rappresentante dell'Azienda o suoi delegati (Direttore Amministrativo e Direttore Sanitario)
 - Direttore della Struttura Complessa Affari del Personale o suo delegato
 - Titolari delle Strutture interessate a specifici argomenti
 - Parte sindacale
 - le Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL .

Articolo 7 Contrattazione collettiva integrativa aziendale

1. Le materie oggetto di contrattazione integrativa, individuate dall'articolo 4 del CCNL del 3.11.2005, si suddividono in tre sottogruppi:
 - materie riferite al rapporto tra la parte pubblica e quella sindacale (lettera A);
 - materie relative all'utilizzo delle risorse, definite nel CCNL, e per le quali il medesimo rinvia la individuazione dei criteri generali alla sede aziendale (lettera B);
 - materie attinenti temi prettamente collegati alle condizioni di lavoro nelle singole aziende e per le quali la contrattazione nazionale non sarebbe nelle condizioni di dare una risposta efficace (lettere C,D,E,F,G) .
2. Il primo raggruppamento riguarda l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dalle azioni di sciopero, in base alla vigente disciplina di legge e di contratto collettivo.
3. Il secondo raggruppamento prevede la definizione dei criteri generali per:
 - l'individuazione delle risorse (ex art. 56 CCNL 3/11/05) da attribuire ai dirigenti per la realizzazione di obiettivi aziendali generali, assegnati dall'Azienda alle singole strutture e/o servizi individuati ai sensi della vigente legislazione, nazionale e/o regionale e dall'Atto Aziendale.

- L'assegnazione individuale della quota spettante avviene attraverso la retribuzione di risultato, per la quale si deve tenere conto della valutazione dell'attività del singolo dirigente. E', pertanto, ribadito il carattere variabile della retribuzione di risultato;
- la disciplina, a livello aziendale, della stipula di contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni "al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati" (articolo. 43 della Legge numero 449/97);
 - la distribuzione delle risorse contrattuali, tra i tre fondi previsti sulla base di quanto stabilito dal CCNL e dalla Regione in sede di assegnazione delle risorse aggiuntive;
 - la rideterminazione dei fondi stessi , in rapporto alla riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione regionale.
4. Il terzo raggruppamento conferma il livello di contrattazione aziendale per i seguenti argomenti.
- Le linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e formazione continua;
 - le pari opportunità;
 - gli aspetti derivanti dal Decreto legislativo numero 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni, riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro;
 - i criteri generali per la definizione dell'atto aziendale sulla disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria;
 - le implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni tecnologiche, organizzative e dei processi di esternalizzazione; relativamente a quest'ultima fattispecie, si evidenzia che la negoziazione attiene esclusivamente all'ambito "degli effetti", vale a dire dell'impatto che tali processi possono avere sulle condizioni di lavoro dei dirigenti.
5. Nelle materie comprese nel terzo gruppo, sugli aspetti che non riguardino direttamente l'erogazione di trattamenti economici al personale, in caso di mancato accordo passati 30 giorni dall'inizio della trattativa , prorogabili d'intesa di altri 30 giorni, le parti contraenti riprendono reciproca libertà d'iniziativa .

Articolo 8 Informazione

1. L'informazione è un livello di relazione sindacale che assicura trasparenza e partecipazione, si realizza comunicando e trasmettendo documentazione ai soggetti sindacali.
2. L'Azienda informa periodicamente le parti sindacali firmatarie del presente contratto sulle seguenti materie , previste dall'articolo 6 comma 1 lettera a) del CCNL 3.11.2005 :
 - atti di valenza generale, anche finanziari, che riguardano il rapporto di lavoro
 - l'organizzazione degli uffici
 - la gestione complessiva delle risorse umane
 - la costituzione dei fondi contrattuali
3. In linea generale l'informazione dovrebbe avvenire almeno una volta all'anno al fine di assicurare un'ampia partecipazione alla vita aziendale e ,comunque, in presenza di iniziative riguardanti:
 - l'innovazione tecnologica
 - gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione, con particolare riferimento agli impatti che questi hanno sull'organizzazione e condizione di lavoro;
 - i criteri generali di valutazione delle attività dei dirigenti
4. L'informazione è sempre preventiva nelle materie oggetto di contrattazione integrativa , concertazione e consultazione : successiva nelle altre materie fra quelle di cui al punto precedente. L'informazione avviene per iscritto attraverso i mezzi ritenuti più idonei a tal fine , ivi compresi quelli telematici .
5. L'informazione, qualora ciò si renda necessario ovvero qualora le parti ne ravvisino l'opportunità, può essere resa anche negli incontri di trattativa .

6. L'Azienda si impegna a trasmettere gli elenchi degli atti deliberativi adottati , di norma nei 20 giorni successivi alla seduta : su richiesta scritta di uno o più soggetti sindacali e secondo le modalità e i limiti previsti dalla vigente legislazione in materia di diritto d'accesso, l'Azienda rilascia copia di singoli atti deliberativi entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta .
7. L'informazione di cui al presente contratto non può in ogni caso derogare rispetto alla vigente disciplina di legge in materia di accesso agli atti e di riservatezza .

Articolo 9 Concertazione

1. La concertazione consiste in una modalità di confronto tra le parti, che può concludersi con una intesa (che non ha natura contrattuale) oppure con posizioni diverse e a seguito delle quali ciascun soggetto riacquista la propria autonomia di azione.
2. La concertazione deve seguire una procedura formale che si avvia con la richiesta di una delle parti: la parte richiedente può essere sia quella pubblica, che avvia l'iter per la concertazione relativa ad una specifica materia contrattuale, oppure quella sindacale, una volta ricevuta l'informazione a seguito di una comunicazione aziendale . In quest'ultimo caso gli incontri devono essere avviati, di norma, entro quarantotto ore e concludersi tassativamente entro trenta giorni dalla data della richiesta.
3. Dell'esito della concertazione viene redatto un verbale dal quale devono emergere le posizioni delle parti. Poiché la natura della concertazione è politica, l'Azienda può procedere discrezionalmente non essendo vincolante la posizione delle parti sindacali.
4. La concertazione si svolge sui criteri generali inerenti le seguenti materie, previste dall'articolo 6 comma 1 lettera b) CCNL 3.11.2005:
 - affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali
 - articolazione delle posizioni, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione
 - valutazione dell'attività dei dirigenti
 - articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze
 - condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale
 - determinazione della riduzione stabile della dotazione organica di personale derivante dalla riconversione o cancellazione di attività per effetto della revisione o ristrutturazione dei servizi a livello aziendale o regionale

Articolo 10 Consultazione

1. La consultazione consiste in una modalità di confronto tra le parti diretta a chiarire la posizione delle Organizzazioni Sindacali su materie specifiche. Per raccogliere queste informazioni si può procedere anche attraverso la posta elettronica. Non è obbligatorio pervenire ad un accordo e non è necessario redigere un verbale.
2. La consultazione è obbligatoria:
 - sull'organizzazione generale;
 - sulla articolazione e disciplina delle strutture (servizi,uffici,dipartimenti,distretti);
 - sulla consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
 - nei casi che riguardano la consultazione periodica rappresentanti per la sicurezza

Articolo 11

Interpretazione autentica

1. Nei casi in cui insorgano controversie di carattere generale sull'interpretazione di clausole di contratto integrativo od altro tipo di accordo , la delegazione trattante si riunisce , su richiesta di una o più delle parti firmatarie del presente contratto, per definire l'interpretazione autentica .
2. Durante l'esame è sospesa l'applicazione della clausola controversa: l'accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della sua vigenza .

Articolo 12

Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali

1. L'Azienda riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali, al fine di ricercare un equilibrio tra le attese e le aspirazioni dei singoli e le finalità dell'Azienda stessa, nel quadro delle compatibilità organizzative.
2. Le parti contraenti convengono di confermare e valorizzare gli accordi a suo tempo intervenuti in materia, quali regole contrattuali di reciproco comportamento, al fine di una maggiore snellezza e proficuità del lavoro per entrambe :
 - a) Negli incontri di trattativa le delegazioni sindacali sono composte fino ad massimo di 4 rappresentanti , di cui 1 con funzioni di capo-delegazione.
 - b) Gli incontri per la trattazione delle materie oggetto di contrattazione , concertazione e consultazione , come sopra specificate, sono convocati dall'Azienda , di norma almeno 6 giorni lavorativi prima della data fissata, salvo casi di particolare necessità e/o urgenza ovvero legati a specifiche contingenze .
 - c) Il termine di cui sopra, comunque non perentorio, non si applica qualora la data dell'incontro sia fissata di comune accordo dalla delegazione trattante nel corso di precedente seduta (c.d. "autoconvocazione").
 - d) L'Azienda trasmette alle parti sindacali l'eventuale documentazione utile per la trattativa almeno 6 giorni lavorativi prima della data fissata , qualora ciò sia possibile , tenuto conto della specificità e/o complessità delle materie .
 - e) Gli accordi saranno forniti in copia , dopo la sottoscrizione , alle parti firmatarie e successivamente anche su supporto informatico.
 - f) Le parti potranno concordare un calendario di riunioni , al fine di permettere una razionale trattazione dei vari argomenti , specie quelli fra loro correlati .
 - g) Nelle comunicazioni di convocazione dell'incontro è fissata , oltre l'ora di inizio, anche quella di fine .
 - h) Delle sedute, di norma, viene redatto verbale, secondo quanto previsto dalla vigente disciplina collettiva.
 - i) La redazione del verbale è obbligatoria nel caso della concertazione, il cui esito deve essere formalizzato in apposito verbale che riporti una sintesi delle posizioni espresse da tutte le parti.
 - j) La forma scritta è obbligatoria per gli accordi di contrattazione decentrata
 - k) Quando un partecipante intende riportare integralmente a verbale una dichiarazione ha l'obbligo di dettarne il testo in modo chiaro e preciso.
 - l) Il verbale fa fede quale documento ufficiale dell'esito della concertazione.
 - m) Copia dattiloscritta dei verbali di concertazione e/o contrazione decentrata sarà inviata alle parti sindacali, di norma, nei 15 giorni successivi .
 - n) In occasione della definizione del Bilancio l'Azienda invia alle parti sindacali firmatarie del presente contratto la documentazione riguardante i capitoli di spesa per il personale.
 - o) Nella sessione di bilancio l'Azienda informa i soggetti sindacali sul piano annuale degli acquisti di beni e servizi nonché sugli investimenti.
 - p) Per l'esame di questioni di particolare rilievo, la delegazione trattante può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano i soggetti sindacali nel numero massimo di uno per ogni sigla sindacale; le que-

stioni esaminate in tali sedi vengono riportate nella successiva riunione di delazione trattante per l'assunzione delle eventuali decisioni negoziali.

Articolo 13

Commissioni tecniche paritetiche

1. Qualora ne ravvisi la necessità nel quadro di una migliore partecipazione all'attività aziendale, a scopi di verifica e/o monitoraggio di applicazioni contrattuali ovvero per l'approfondimento e/o elaborazione di proposte per la trattativa, la Delegazione Trattante può decidere di comune accordo la costituzione di commissioni tecniche, senza alcun potere negoziale, di volta in volta individuate a seconda delle necessità e di durata limitata allo svolgimento dei compiti assegnati .
2. Tali commissioni sono composte in modo paritetico da n. 1 componente designato da ciascuna delle parti sindacali firmatarie del presente contratto . L'Azienda partecipa con un pari numero di componenti. La designazione dei componenti deve essere formulata nello spirito della rappresentatività prevista dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro .

Articolo 14

Clausola di raffreddamento

1. Entro i primi 30 giorni di negoziato in sede di contrattazione integrativa , prorogabili su accordo delle parti di altri 30 giorni, le parti medesime si impegnano reciprocamente a non prendere iniziative unilaterali sulle materie oggetto della trattativa. Analogamente si procede per il periodo in cui si svolge la concertazione e la consultazione .

Articolo 15

Ufficio relazioni sindacali

1. L' URS ha funzioni esclusive di interfaccia operativa e di garanzia delle attività di supporto tecnico-giuridico della Delegazione Trattante . L'URS non ha alcuna competenza in materia di : rappresentanza dell'Azienda al tavolo negoziale ; ricezione e/o gestione di contenzioso ; conciliazione di controversie .
2. Nell'ambito delle competenze spettanti , come sopra indicate, l'URS svolge, in particolare le seguenti attività :
 - monitoraggio periodico, in sintonia con la Direzione Aziendale, degli argomenti da trattare ai vari livelli relazionali
 - convocazione degli incontri fissati dalla Direzione aziendale , di norma per iscritto ovvero con altro mezzo idoneo nei casi di urgenza .
 - garanzia dell'informazione delle parti sindacali nelle materie indicate nel presente contratto, mediante invio, dei documenti , atti e/o provvedimenti a tal fine inoltrati allo stesso URS dai Dirigenti competenti.
 - gestione delle pratiche affidate dal Direttore del Dipartimento riguardanti il riscontro di richieste sindacali scritte di informazioni e/o chiarimenti su singole fattispecie.
 - studio ed elaborazione di piattaforme, proposte di accordi e/o testi di contrattazione integrativa aziendale e concertazione.
 - trasmissione degli accordi alle Strutture interessate all'applicazione degli stessi.
 - verifiche dei protocolli applicativi degli accordi che si rendano necessari .
 - predisposizione atti deliberativi in materia di relazioni sindacali
 - gestione reportistica periodica (GEDAP – ARAN)

Articolo 16

Prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

1. L'Azienda garantisce la fruizione delle prerogative spettanti alle parti firmatarie del presente contratto, secondo le modalità previste dalla vigente disciplina contrattuale nazionale .
2. Per ciò che attiene alle modalità di ripartizione e fruizione dei permessi sindacali e di partecipazione alle assemblee , le parti si danno reciprocamente atto che la materia è compiutamente disciplinata , a livello nazionale, dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 7.8.1998 e successive modifiche ed integrazioni, al quale pertanto rinviano integralmente .

Articolo 17

Comitato Aziendale Pari Opportunità

1. Le parti contraenti si impegnano reciprocamente per l'attivazione del *Comitato Aziendale Pari Opportunità* . Il Comitato è costituito :
 - da 1 componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto
 - da un pari numero di componenti designati dall'Azienda .Per ogni componente titolare deve essere designato anche un supplente .
2. Il Comitato , nella nuova composizione di cui sopra, dovrà essere costituito entro 30 giorni dalla data di stipula del presente contratto .
3. In occasione della prima riunione, il Comitato nomina il presidente , da scegliersi fra i rappresentanti dell'Azienda e il vice-presidente , da scegliersi fra i componenti di nomina sindacale. Il Comitato svolge le funzioni attribuite dalla vigente disciplina collettiva nazionale, alla quale pertanto si rinvia integralmente, ed è tenuto ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta . La partecipazione alle riunioni del Comitato è considerata attività di servizio a tutti gli effetti .

Articolo 18

Comitato Aziendale sul Mobbing

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché il prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 7 del CCNL 3.11.2005 viene costituito presso l'Azienda il *Comitato Aziendale sul Mobbing* , del quale fanno parte :
 - 1 componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto
 - da un pari numero di componenti designati dall'Azienda .
 - da 1 rappresentante del Comitato Pari Opportunità , da questo designato .Per ogni componente titolare deve essere designato anche un supplente .
4. Il Comitato , nella nuova composizione di cui sopra, dovrà essere costituito entro 30 giorni dalla data di stipula del presente contratto .
5. In occasione della prima riunione, il Comitato nomina il presidente , da scegliersi fra i rappresentanti

dell'Azienda e il vice-presidente , da scegliersi fra i componenti di nomina sindacale . Il Comitato svolge le funzioni indicate nel citato articolo 7 , al quale pertanto si rinvia integralmente, ed è tenuto ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta . La partecipazione alle riunioni è considerata attività di servizio a tutti gli effetti .

6. Il Presidente del Comitato è invitato nelle sedute di delegazione trattante quando all'ordine del giorno delle riunioni vi siano argomenti inerenti il fenomeno del mobbing ed in particolare le tematiche generali relative all'avvio di adeguate ed opportune azioni positive in ordine alla prevenzione ed alla repressione delle situazioni di criticità.
7. Le proposte formulate dal Comitato, in relazione alla raccolta dei dati relativi al fenomeno del mobbing ed alle iniziative da intraprendere, vengono presentate alla delegazione trattante. Le parti convengono di dare attuazione a quanto previsto dalla vigente disciplina collettiva nazionale relativamente alle molestie sessuali (Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro – articolo 43 del CCNL Integrativo del 10.2.2004)

TITOLO IV° - FONDI CONTRATTUALI

Articolo 19

Descrizione generale fondi contrattuali

1. Le parti si danno reciprocamente atto che il finanziamento degli istituti contrattuali aventi incidenza sul trattamento economico del personale dell'Area Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, è assicurato dai fondi previsti dagli articoli 54, 55 e 56 del CCNL 3.11.2005 i quali hanno confermato quelli disciplinati dai precedenti Contratti Nazionali. I fondi in parola sono i seguenti :
 - Fondo per indennità di specificità, retribuzione di posizione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa – Articolo 54 (c.d. “fondo di posizione”)
 - Fondo per trattamento accessorio legato a condizioni di lavoro – Articolo 55 (c.d. “fondo accessorie”)
 - Fondo per retribuzione di risultato e qualità della prestazione individuale – Articolo 56 (c.d. “fondo di risultato”)
2. Le modalità di costituzione dei fondi sopra citati, attraverso i vari incrementi e/o decurtazioni stabiliti dalla disciplina collettiva nazionale e al lordo degli incrementi stabiliti dal CCNL 2° biennio economico 2004-2005 stipulato in data 5.7.2006 , sono analiticamente descritte nei prospetti di cui all'Allegato numero 2 al presente contratto, ai quali pertanto si rinvia integralmente.
3. I fondi potranno essere soggetti a variazioni nella loro composizione, in conseguenza di specifiche disposizioni introdotte dalla contrattazione nazionale ovvero dalla legislazione statale e/o regionale in materia .
4. In tale ipotesi l'Azienda provvederà ad informare le parti sindacali firmatarie del presente contratto, salvo l'obbligo di contrattare le eventuali rideterminazioni dei fondi in conseguenza di riduzioni di organico derivanti da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione regionale, ovvero eventuali spostamenti di risorse tra i fondi che si rendano necessarie per finalità diverse da quelle individuate dalle parti nel presente contratto.

Articolo 20

Utilizzo risorse regionali di cui all'articolo 57 per la Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa

(Linee guida Regione Liguria – parte 2^ lettera A)

1. L'ammontare economico pari allo 0,32 % del monte salari dell'anno 2001 è determinato in **€11.124,75** per la ASL 1 IMPERIESE.
2. Ne deriva che l'Azienda incrementa, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, il valore economico del fondo “accessorie”, a far data dal 1.1.2003, per €11,22 x 12 mesi e per ogni dirigente in servizio alla data del 31.12.2001, frazionandoli con le disposizioni di seguito indicate:
 - a. €0,93 mensili x 12 mesi x ciascun dirigente in servizio al 31.12.2001 si costituiscono come ammontare economico da utilizzare per l'incremento delle indennità per turni notturni e festivi;
 - b. €10,29 mensili x 12 mesi x ciascun dirigente in servizio al 31.12.2001 da destinare alla quota parte prevista per il compenso di lavoro straordinario. Tale incremento è temporaneamente utilizzato fino al 5.7.2006, data di stipula del CCNL 2° biennio economico 2004-2005. A decorrere dal 6.7.2006, tale quota è utilizzata per la remunerazione dei turni di guardia notturni, ai sensi dell'articolo 10 comma 3° del citato CCNL del 5.7.2006.
3. Per quel che concerne i dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo in servizio al 31.12.2001, vengono attribuiti €13,04 mensili per 12 mesi al trattamento economico fondamentale, con ciò incrementando il valore.

Articolo 21

Utilizzo quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica (Linee guida Regione Liguria – parte 2^ lettera C)

1. Per “riduzione stabile”, si intende la diminuzione del numero dei dirigenti, derivante dalla riconversione o cancellazione di attività per effetto della revisione o ristrutturazione dei servizi a livello aziendale o regionale.
2. La determinazione della riduzione stabile della dotazione organica costituisce oggetto di concertazione.
3. anche al fine di individuare parametri di riferimento per la quantificazione delle dotazioni organiche aziendali, la Regione, utilizzando i dati e gli indicatori appositamente determinati e sulla base di contesti organizzativi ed epidemiologici esistenti, definisce annualmente il fabbisogno di personale, suddiviso fra le varie figure professionali.
4. Per minori oneri si intendono quelli derivanti dall’assenza di spesa dello stipendio tabellare.
5. In presenza di una riduzione stabile, come sopra definita, la contrattazione decentrata quantifica una quota parte dei minori oneri da destinare all’incremento dei fondi.
6. Per l’anno 2007, tale quota parte non può superare il 20% dei minori oneri.
7. per l’anno 2008, la percentuale sarà determinata sulla base delle risultanze del monitoraggio e della valutazione degli effetti di tale misura, effettuati a fine anno.

Articolo 22

Modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa (Linee guida Regione Liguria – parte 2^ lettera D)

1. In presenza di aumento di personale nella dotazione organica, l’incremento della consistenza dei fondi potrà essere disposto a seguito di una valutazione riferita al grado di utilizzazione dell’insieme delle risorse disponibili, valutando se l’aumento del personale sia legato ad un aumento del volume dei servizi e non al ripristino di un organico temporaneamente non coperto.
2. In presenza di un aumento dei servizi non accompagnato da nuove assunzioni, si può prevedere un incremento dei fondi contrattuali (con priorità al fondo di risultato e quello delle accessorie), compatibilmente con le risorse aziendali ed in sintonia con la programmazione regionale.
3. Il fondo “di posizione” può essere incrementato solo in caso di assegnazione di nuove posizioni, determinate in presenza di compatibilità economica . Le risorse devono essere indirizzate negli ambiti organizzativi interessati dall’incremento delle attività.
4. In caso di trasferimento di attività ad altra Azienda, accompagnato dal trasferimento del personale interessato, l’incremento della dotazione organica determina adeguamento della consistenza dei fondi. L’azienda che riduce la propria dotazione organica a seguito del trasferimento di attività dovrà procedere a corrispondente decurtazione dei fondi.
5. Ogni anno, in caso di aumento della dotazione organica, la contrattazione decentrata procederà alla revisione dei fondi contrattuali, con particolare riferimento alla posizione giuridica ed agli obiettivi della dirigenza appartenente alle strutture con personale ridotto.

TITOLO V° - ORARIO DI LAVORO

Articolo 23

Orario di lavoro della dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa (Linee guida Regione Liguria – parte 2^ lettera F)

1. L'utilizzo del dirigente deve avvenire nell'ambito delle seguenti tipologie:
 - a) attività in orario di servizio: sono quelle effettuabili per la realizzazione degli obiettivi istituzionali negoziati in sede di budget, definiti in maniera congrua all'interno dell'orario di lavoro contrattualmente dovuto; per quanto attiene alla determinazione dell'orario assistenziale contrattualmente dovuto dal Dirigente si conviene di considerare il debito settimanale di trentotto ore, dal quale vengono sottratte:
 - le ferie dovute;
 - l'eventuale incremento delle ferie aggiuntive da fruire in un'unica soluzione per rischio radiologico e/o congedo anestesiologicalo, da calcolarsi secondo i criteri con cui si calcolano le ferie ordinarie;
 - le quattro ore settimanali da dedicare ad attività non assistenziali; l'Azienda, con le procedure di budget ex art.14 c.1 CCNL 03/11/2005, può utilizzare, in forma cumulata, trenta minuti settimanali delle quattro ore, per un totale massimo di ventisei ore annue, prioritariamente, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure;
 - le festività infrasettimanali;
 - gli eventuali istituti lavorativi che prevedono la riduzione dell'orario di lavoro (es: part time, legge 104).
 - b) lavoro straordinario: è esclusivamente quello effettuato in regime di pronta disponibilità lavorata o per eventi eccezionali nei quali si riconduce lo straordinario (art.28 CCNL integrativo 10/02/2004 e art.16 CCNL 03/11/2005) nonché per la fattispecie di cui all'art. 16 c.2 (guardie espletate fuori dal normale orario di servizio);
 - c) attività per il conseguimento di obiettivi di risultato, secondo le regole previste dall'art. 56 CCNL 03/11/2005;
 - d) prestazioni aggiuntive fuori orario acquistate dall'Azienda (c.d. "gettoni"): sono quelle effettuabili , dopo aver esaurito le attività di cui ai punti a), b) e c), secondo gli istituti contrattuali previsti dagli articoli 55 c.2 CCNL 08/06/2000 -18 e 14 c.6 CCNL 03/11/2005;
 - e) attività di ricerca e didattica qualora previste dall'ordinamento o richieste ai Dirigenti dall'Azienda.

2. L'orario complessivo è utilizzabile come:
 - termine di riferimento per la programmazione delle attività istituzionali e di quelle al punto d) di cui sopra per quanto applicabile;
 - elemento di valutazione per la definizione della dotazione organica;
 - termine di riferimento per la definizione del piano di lavoro annuo della singola Unità Operativa;
 - costituisce parte integrante della metodologia per la definizione del budget per l'anno di riferimento.

3. Tale metodologia , oggetto dell' Atto di Indirizzo Regionale, discende da una serie di passi indispensabili ed irrinunciabili per l'analisi dei processi sanitari. In particolare:

- la congruità del piano di lavoro annuale progettato e sottoscritto dal Direttore con la disponibilità complessiva oraria dei dirigenti medici debitamente informati. La condivisione sugli obiettivi è uno dei criteri di giudizio della scheda di valutazione del Direttore;
 - l'organizzazione del lavoro stabilita all'interno dell'Azienda, del dipartimento, dell'unità operativa;
 - la domanda assistenziale prevista anche grazie all'analisi dei dati storici dell'ultimo triennio;
 - i tempi di attesa esistenti;
 - la tipologia delle prestazioni richieste;
 - l'impegno professionale e tecnologico richiesto;
 - il livello tecnologico esistente;
 - le linee guida oggetto di "consensus conference";
 - i criteri suggeriti dalle società scientifiche di riferimento per la singola disciplina per l'organizzazione suddetta e la loro analisi del rapporto di impegno orario-prestazione;
 - le criticità emerse nell'ultimo anno.
4. L'Azienda costituirà un tavolo tecnico sindacale permanente che ratifichi il rispetto del passaggio attraverso la sequela di passi suddetti, in presenza di qualunque variazione ed all'inizio del piano di lavoro. I dati raccolti dovranno poter essere utilizzati dal tavolo regionale per attuare un monitoraggio che segua l'analisi dei volumi prestazionali a tre livelli: quantitativo, qualitativo ed organizzativo.
5. Sulla base dei principi di cui sopra, le parti convengono di stabilire la misura del **debito orario netto annuale di ciascun dirigente, riferito all'attività istituzionale in 1520 ore** calcolate come da seguente prospetto

TIPOLOGIA	H	H TOLTE	H DOVUTE
orario minimo lordo (38 h x 52 settimane)	1976		1976
ferie + festività sopresse (36 x 6,33)	228	228	1748
feste infrasettimanali (10 gg - 7 effettivi)	44	44	1704
agg.to/docenza/ricerca 3,5 ore sett.li (x 46 settimane)	161	161	1543
permessi retribuiti\malattia (media 4giorni\anno)	23	23	1520
8 giorni congedo rischio anestesisti	50	50	1470
15 giorni congedo rischio radiologi	94	94	1426

Articolo 24

Servizio di pronta disponibilità ordinaria (Linee guida Regione Liguria – parte 2^ lettera F)

1. *Il servizio di p.d. è caratterizzato dall'immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la sede di lavoro nel tempo stabilito, che le parti convengono di definire in 45 minuti di media.*
2. Sono tenuti alla p.d. i dirigenti – a prescindere dall'esclusività del rapporto di lavoro – in servizio presso strutture con attività continua, nel numero strettamente necessario ad assicurare le esigenze di funzionamento.
3. il servizio di p.d. è limitato ai soli periodi festivi e notturni ed è organizzato, utilizzando, di norma, dirigenti della stessa struttura e disciplina, tenuto conto delle attività di appartenenza della area interessata.

4. Il servizio di p.d. è sostitutivo di quello di guardia .
5. Il servizio di p.d. ha durata, di norma, di 12 ore: due turni di p.d. sono prevedibili solo nei giorni festivi.
6. Di regola, possono essere previste per singolo dirigente non più di 10 turni di p.d. al mese.
7. La p.d. dà diritto a percepire un'indennità – nella misura prevista dal CCNL vigente nel tempo – per ogni 12 ore. Se il turno è articolato su durata minore (comunque non meno di 4 ore), l'indennità è proporzionata alla durata del turno e maggiorata del 10 %.
8. L'attività svolta su chiamata vale come straordinario o compensata come recupero orario
9. Se la p.d. cade in giorno festivo, spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Articolo 25

Pronta disponibilità aggiuntive

1. Le parti, preso atto che, con verbale di contrattazione decentrata integrativa del 27.3.2008 è stato disciplinato il trattamento economico aggiuntivo spettante in caso di effettuazione, qualora necessario onde assicurare il funzionamento delle strutture, di un numero di turni mensili di p.d. oltre i 10, convengono di recepire nel presente contratto detto regolamento, in base al quale:
 - a. Le p.d. oltre la 10^a mensile sono calcolate sull'intero organico (del personale dirigente) dei singoli Reparti interessati, nonché su base annua – come media- comprendendo altresì la p.d. integrativa effettuata dal direttore di struttura complessa.
 - b. Le parti convengono di retribuire le p.d. oltre la 10^a mensile con un compenso di € 100,00 complessivi, costituito da una quota di €20,65 oltre alla quota di €79,35. Tale compenso si intende finanziato a carico del fondo contrattuale per le indennità accessorie.
 - c. Il regolamento ha decorrenza, a tutti gli effetti, dal 1.1.2008.

Articolo 26

Servizio di guardia

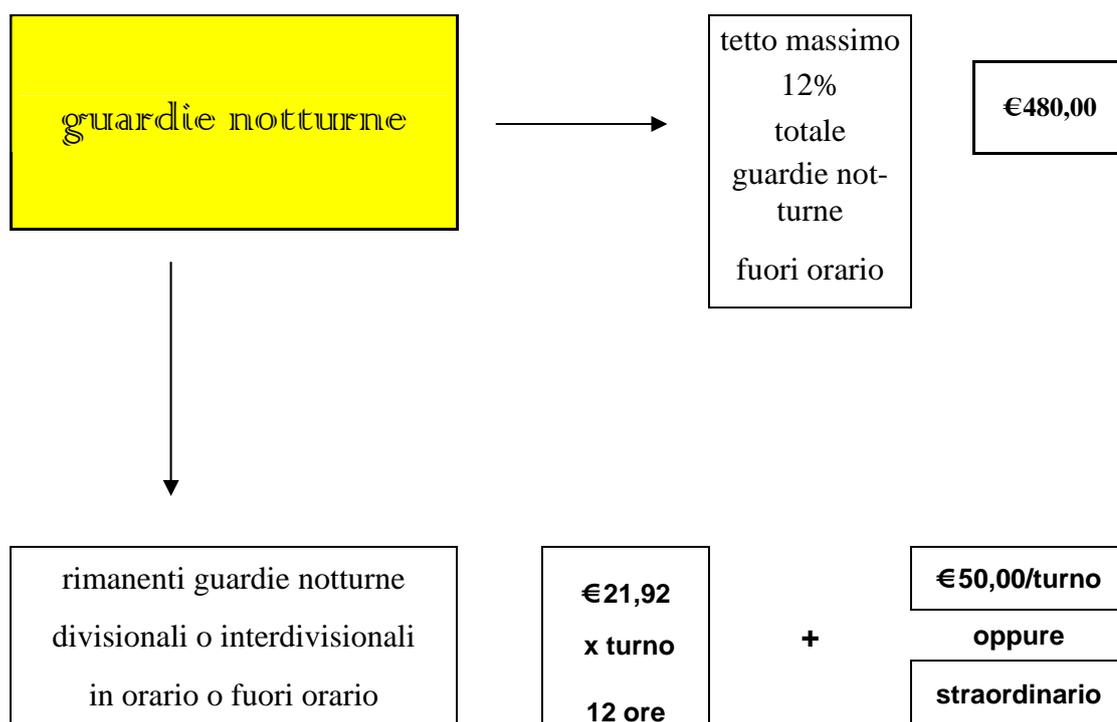
(Linee guida Regione Liguria – parte 2^a lettera G)

1. Le parti riconoscono la continuità assistenziale come valore e modello organizzativo per la garanzia della salute del cittadino
2. Per continuità assistenziale si intende la capacità di assicurare cure primarie e specialistiche tempestive sull'arco delle 24 ore giornaliere
3. In fascia oraria notturna e nei festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri – e ove previsto territoriali – sono assicurate mediante:
 - a. Il Dipartimento di Emergenza, eventualmente integrato, ove necessario, da altri servizi di guardia o p.d.;
 - b. La guardia medica di unità operativa o tra unità operative di aree funzionali omogenee e dei speciali di diagnosi e cura
 - c. La guardia medica nei servizi territoriali, ove prevista
2. Il servizio di guardia medica per aree funzionali in ogni caso deve garantire la sicurezza e quindi la competenza del medico a risolvere le emergenze/urgenze più frequenti: esso è di norma effettuato nella normale articolazione dell'orario di servizio e, per eventuali parti eccedenti, attraverso l'utilizzo di prestazioni straordinarie.
3. A tal fine, le parti riconoscono che la Regione Liguria:
 - a. Individua nelle aree funzionali omogenee quelle:
 - Insistenti nella stessa sede lavorativa;

- Raggruppabili per tipologia: in tali aree funzionali omogenee è indicata l'istituzione della continuità assistenziale mediante la c.d. "guardia interdivisionale" o di dipartimento, alla cui copertura partecipano tutti i componenti delle équipes interessate, in turni distribuiti in modo uniforme, ad esclusione dei direttori di struttura complessa
 - b. Predispone, anche sulla base dei flussi informativi disponibili, le direttive programmatiche ed attuative, nel rispetto delle quali le aziende individuano le unità operative in cui la continuità assistenziale va garantita nell'arco delle 24 ore con appositi turni di guardia, alla cui copertura partecipano tutti i componenti delle équipes interessate, in turni distribuiti in modo uniforme, ad esclusione dei direttori di struttura complessa
4. Qualora tra i servizi dell'attività istituzionale, in eccedenza rispetto agli obiettivi concordati in sede di scheda di budget, vi siano i servizi di guardia notturna, le parti recepiscono i seguenti criteri individuati dalla Regione Liguria:
 - a. L'Azienda dovrà razionalizzare la rete dei servizi per ottimizzare le attività assistenziali e solo dopo aver attuato tale processo sarà possibile richiedere al personale dirigente le prestazioni ulteriori necessarie;
 - b. La richiesta deve partire dall'Azienda ed è attivabile solo dopo aver utilizzato tutti gli altri strumenti retributivi contrattuali (lavoro straordinario, recupero compensativo, retribuzione di risultato) per un tetto massimo non superiore al 12 % delle guardie notturne complessivamente svolte in Azienda e con la tariffa di €480,00 lordi per ogni turno di guardia di 12 ore
 5. Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti, indipendentemente dall'esclusività del rapporto, esclusi i direttori di struttura complessa.
 6. Fatte salve le guardie rientranti nel tetto del 12%, per ogni restante turno di guardia – sia in orario che fuori orario – è stabilito un valore di €50,00 lordi, da liquidare compatibilmente con le disponibilità del fondo. Tale compenso si cumula con l'indennità notturna contrattualmente prevista e non viene corrisposto, qualora vengano pagate le ore di straordinario per l'intero turno di guardia notturna prestatato fuori orario di lavoro. Il compenso di €50,00 spetta invece per le guardie fuori orario di lavoro che diano luogo a recupero delle ore eccedenti.
 7. I dirigenti che abbiano compiuto 62 anni – 60 per le donne – e che facciano espressa domanda alla Direzione Aziendale, possono essere esonerati dai turni di guardia notturni.
 8. Annualmente l'Azienda verifica l'interesse degli aventi titolo e, previa valutazione delle ricadute economiche ed organizzative, programma la concessione delle autorizzazioni.
 9. Il dirigente esonerato non può svolgere prestazioni aggiuntive notturne in regime di attività libero-professionale.
 10. Le parti si danno reciprocamente atto che, nell'ambito dell'ASL 1, i servizi di guardia sono svolti attualmente nelle seguenti Strutture del Presidio Ospedaliero Unico: Rianimazione \ Cardiologia \ Pronto Soccorso \ Emergenza Territoriale 118 \ Ostetricia e Ginecologia (Stabilimento di Sanremo).
 11. ***Le parti convengono di demandare ad apposito distinto verbale di contrattazione aziendale il numero massimo dei letti per singola guardia nelle strutture con attività sulle 24 ore.***

Tabella 1) allegata articolo 26 – schema modalità applicative compensi servizio di guardia

- a. I turni di guardia notturna fuori orario retribuibili a €480,00 per ogni 12 ore sono pari al 12 % delle guardie notturne complessivamente in Azienda
- b. I restanti turni di guardia notturna, effettuati in orario o fuori orario, sono pagati con il compenso di € 50,00 a turno
- c. Il compenso di €50,00 si somma all'indennità notturna di €21,92 (per ogni 12 ore) e non è liquidato nel caso in cui l'intero turno sia stato pagato come straordinario.



Articolo 27

Prestazioni aggiuntive

(Linee guida Regione Liguria – parte 2^a lettera G)

1. Qualora, per il raggiungimento di obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati in sede di budget, sia necessario un impegno aggiuntivo, la Direzione Aziendale, ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con le équipes interessate l'acquisto di prestazioni aggiuntive da rendersi al di fuori dell'orario di servizio istituzionale in regime di attività libero-professionale intramuraria.
2. La tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è stabilita dalla vigente disciplina collettiva nazionale in €60,00 lordi.
3. Il ricorso a tale istituto non è automatico ed è richiesta la sussistenza, documentata e motivata di determinate condizioni, quali :
 - a. L'eccezionalità e temporaneità della situazione
 - b. L'integrazione delle attività istituzionali , ai fini del contenimento e/o abbattimento delle liste d'attesa
 - c. La carenza d'organico e l'impossibilità momentanea di coprire relativi posti
 - d. Il rispetto dell'obbligo di effettuazione delle prestazioni negoziate con le procedure di budget.

4. In particolari circostanze e in ragione di motivate esigenze, a seguito di adeguate analisi di natura economica ed organizzativa, possono essere concordati in sede aziendale progetti-obiettivo nell'ambito dell'attività aggiuntiva, finalizzati all'ottimizzazione quali-quantitativa dell'attività, anche basati su una remunerazione in base alle prestazioni effettuate o al raggiungimento degli obiettivi concordati, nel rigoroso rispetto del tetto di spesa costituito dalla spesa sostenuta mediamente nel triennio precedente per le prestazioni aggiuntive.
5. La richiesta di prestazioni aggiuntive è rivolta solo ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e a tempo pieno. I compensi per prestazioni aggiuntive non possono essere erogati ai dirigenti che si trovino in situazione di carenza di orario istituzionale, da valutarsi nel complesso dell'intero periodo di riferimento e non e non sulla base di risultanze contingenti riferite a periodi di tempo limitati.
6. La richiesta di prestazioni aggiuntive viene formulata dalla Direzione Aziendale all'équipe interessata, dopo aver valutato ed adottato tutte le possibili misure organizzative, tenuto conto della disponibilità del personale e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi prestazionali negoziati in sede di budget.

TITOLO VI° - ISTITUTI ECONOMICI E NORMATIVI DI PECULIARE INTERESSE

Articolo 28

Criteria generali per la disciplina del fondo di perequazione (5%) sulla Libera Professione Intramuraria

1. Le parti, preso atto che, con verbali di contrattazione decentrata integrativa del 4.12.2007 e del 26.2.2008 sono stati disciplinati i criteri generali per l'individuazione dei destinatari del fondo di perequazione sulla libera professione intramuraria (LPI), convengono di recepire nel presente contratto detto regolamento, in base al quale:
 - a. si individuano quali destinatari del fondo di perequazione le seguenti categorie: Medici delle Direzioni Sanitarie di Presidio e Direttori dei Distretti Sanitari, ad eccezione di coloro che, previa autorizzazione aziendale, esercitano l'ALPI secondo Regolamento;
 - b. si stabilisce come quota massima individuale del fondo di perequazione la somma di €2.400,00 annui lordi, con obbligo di rendere un orario aggiuntivo pari ad 1 ora ogni €60,00 di quota (40 ore annue per €2.400,00), finalizzato alla gestione ottimale del sistema complessivo dell'ALPI.
 - c. La quota restante del fondo di perequazione non distribuita agli aventi titolo, come sopra identificati, verrà assegnata, come quota aggiuntiva alla tariffa contrattuale vigente, alle pronte disponibilità più impegnative dal punto di vista degli accessi alla struttura su chiamata specifica.
 - d. La quota residua del fondo di perequazione, al netto della quota spettante agli aventi diritto, come sopra definiti, è utilizzata quale compenso aggiuntivo finalizzato a remunerare il disagio derivante dalle chiamate in pronta disponibilità notturna, festiva e prefestiva (dalle 14,00);
 - e. hanno titolo a percepire tale compenso aggiuntivo i dirigenti nei cui confronti le timbrature mensili, regolarmente effettuate, evidenzino un numero di chiamate superiori a 24 annue;
 - f. il compenso individuale è determinato, con riferimento al singolo anno, in rapporto alla capienza della quota disponibile del fondo e al numero totale di chiamate.
 - g. il presente regolamento si applica a decorrere dall'esercizio 2008.

Articolo 29

Realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente (Linee guida Regione Liguria – parte 2^ lettera B)

1. L'Azienda, nell'ambito degli obiettivi strategici individuati dalla Regione Liguria in sede di ripartizione delle risorse da destinare alla formazione, garantisce la realizzazione della formazione manageriale e della formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente.
2. A tal fine, fermo restando il fabbisogno formativo effettivamente riscontrato, nella quantificazione delle risorse occorre far riferimento a quanto previsto nella Circolare del Ministero della Funzione Pubblica numero 14 del 24.4.1995 (1 % del monte salari 2001).
3. nella definizione del fabbisogno formativo, è garantita la destinazione di una quota percentuale alla formazione dipartimentale.
4. Le parti convengono che la definizione ed il monitoraggio del fabbisogno formativo, sulla base della programmazione aziendale, costituisca oggetto di valutazione congiunta periodica da parte del tavolo negoziale.

Articolo 30
**Principi generali in tema di mobilità per eccedenza
di dirigenti nei processi ristrutturazione aziendale**
(Linee guida Regione Liguria – parte 2^a lettera H)

1. Qualora siano attivati processi di ristrutturazione aziendale conseguenti ad atti di programmazione aziendale e/o regionale (riordino, fusione, trasformazione e trasferimento di funzioni), si applicano i seguenti principi generali, nel cui ambito sarà attivata la contrattazione decentrata integrativa per regolamentare, nelle singole specifiche situazioni, le implicazioni derivanti dai processi di riorganizzazione sulla mobilità dei dirigenti:
 - a. Valutazione preventiva, a livello di tavolo decentrato aziendale, delle possibili ripercussioni sui livelli occupazionali: qualora la ristrutturazione consegua ad atti di programmazione regionale, detta valutazione a livello aziendale si muoverà nell'ambito degli esiti risultanti dal confronto tra parte pubblica e Organizzazioni sindacali a livello regionale;
 - b. Esperimento di ogni utile tentativo per garantire la ricollocazione interna dei dirigenti in esubero, tenuto conto delle discipline di inquadramento e dei titoli professionali posseduti
 - c. Individuazione di modalità tali da massimizzare la garanzia del mantenimento della professionalità acquisita nei confronti dei dirigenti interessati
 - d. Possibilità, per l'Azienda e/o per le Parti sindacali, di richiedere l'intervento della Regione.

Articolo 31
Regolamento aziendale in materia di mobilità interna del personale dirigente

1. Per “mobilità interna all'Azienda” si intende l'utilizzazione temporanea, sia temporanea che definitiva, di personale in Struttura Complessa ubicata in località diversa da quella di assegnazione ovvero lo spostamento fra Strutture Complesse diverse nell'ambito della medesima sede ospedaliera, distrettuale e/o dipartimentale;
2. La mobilità interna aziendale può conseguire in prima istanza dal conferimento di uno degli incarichi di responsabilità dirigenziale previsti dalla vigente disciplina collettiva nazionale ed integrativa, comportando, dunque, l'accettazione dell'incarico il necessario spostamento presso struttura ubicata anche in località diversa;
3. Il presente regolamento individua i seguenti criteri generali, in materia di mobilità interna a domanda, ad integrazione e nell'ambito della disciplina contenuta nell'articolo 16 dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del 10.2.2004.
4. Nel caso in cui la Direzione Aziendale ritenga di sopperire a carenze organiche mediante ricollocazione di personale dirigente medico o sanitario, emette un avviso per la presentazione di domanda di mobilità interna, in relazione alle specifiche necessità funzionali riferite alla disciplina e alla struttura interessate, da indicarsi nell'avviso medesimo, unitamente ai requisiti essenziali per la partecipazione..
5. L'avviso avrà scadenza non inferiore a giorni 15 dalla data di pubblicazione all'Albo aziendale e presso tutte le Strutture interessate. Lo stesso avviso dovrà essere comunicato altresì, per via telematica od altro mezzo idoneo, alle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del Contratto Decentrato Integrativo.
6. Le domande dovranno essere presentate preferibilmente sul fac-simile, predisposto dall'Azienda e reperibile sulla Intranet; la domanda dovrà essere corredata di curriculum formativo-professionale, redatto in carta libera e sottoscritto dal dirigente interessato.
7. In caso di più domande, l'assegnazione sarà effettuata sulla base di graduatoria formata mediante valutazione comparata della carriera e del curriculum formativo-professionale dei richiedenti, con i punteggi appresso specificati.
8. La valutazione complessiva dovrà tener conto, in ogni caso delle specifiche professionalità acquisite dai candidati nonché della compatibilità degli stessi in relazione alle peculiarità funzionali della Struttura di destinazione:

- **Carriera (compresa specializzazione nella disciplina di destinazione) max punti 10 (punti 1,20\ anno)**
 - **Curriculum max punti 40**
9. Le domande saranno esaminate da apposito collegio tecnico, così costituito:
- Direttore Sanitario o suo delegato
 - Direttore del Dipartimento di destinazione o suo delegato
 - Direttore della Struttura di destinazione o suo delegato
10. La graduatoria è formata esclusivamente sulla base di quanto autocertificato dal dirigente nella domanda, con riguardo al possesso dei requisiti essenziali, all'anzianità di carriera e agli elementi costitutivi del curriculum formativo-professionale. L'Amministrazione si riserva di verificare quanto autocertificato nei confronti dei dirigenti collocati utilmente in graduatoria, ai fini del trasferimento.
11. Resta salva la mobilità interna disposta per motivi di inidoneità fisica, accertata dal Collegio Medico-legale o dal Medico Competente nell'ambito delle procedure e degli adempimenti previsti dalla vigente legislazione in materia di igiene e sicurezza degli ambienti di lavoro.
12. Per ciò che attiene alla mobilità d'urgenza nonché alle disposizioni particolari relative ai dirigenti che rivestano l'incarico di dirigenti sindacali ai sensi del vigente CCNQ in materia, si rinvia a quanto previsto dalla vigente disciplina collettiva nazionale.

Articolo 32

Linee generali in materia di igiene e sicurezza sul lavoro

1. La sicurezza e l'igiene del lavoro costituiscono una priorità strategica all'interno delle strutture sanitarie anche perché la diversità e la molteplicità dei fattori di rischio presenti possono riguardare tanto i lavoratori che gli utenti dei servizi.
2. L'Azienda, confermando l'attuale politica aziendale, concretizzerà gli adempimenti previsti dalla vigente normativa secondo le priorità predefinite.
3. L'Azienda continuerà a favorire condizioni e processi atti a migliorare le conoscenze e l'applicazione delle norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro al fine di sviluppare, in azienda, la cultura della prevenzione.

In particolare l'Azienda:

 - a) continuerà l'esecuzione delle visite periodiche allo scopo di verificare lo stato di salute degli operatori per la prevenzione secondaria di possibili patologie associate al lavoro;
 - b) si impegna a dare compiuta applicazione degli artt. 21 e 22 del Dlgs. 626/94 in merito alla informazione e formazione dei dirigenti medici/veterinari in materia di rischi connessi alla propria attività lavorativa. Il compito sarà affidato al Servizio di Prevenzione e Protezione;
 - c) ha già provveduto e, comunque, provvederà anche in futuro attraverso il Servizio di Prevenzione e Protezione a scongiurare il pericolo che variazioni delle attività lavorative possano compromettere la sicurezza sul lavoro.
 - d) Si impegna a definire procedure che consentano il collegamento tra i dirigenti medici e veterinari ed i preposti alla sicurezza, al fine di rendere rapido e documentato il percorso della informazione. L'efficacia delle sopraindicate attività sarà garantita anche attraverso un costante coordinamento dei servizi che si occupano, in Azienda, della formazione dei lavoratori.

Articolo 33

Estensione copertura assicurativa

1. L' Azienda garantisce una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i Dirigenti Medici e Veterinari, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art.21 CCNL 03/11/2005 per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. Le parti confermano **in € 26,00 lordi** la trattenuta che l'Azienda deve operare mensilmente sugli emolumenti retributivi dei Dirigenti Medici e Veterinari per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale, fatte salve in ogni caso eventuali rideterminazioni della polizza vigente sulla base di disposizioni di legge a carattere imperativo.
3. Dalla data di entrata in vigore del presente contratto è disapplicato l'articolo 13 del Contratto Integrativo Aziendale del 23.9.2002.

TITOLO VII° - VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Articolo 34

Criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti

(Linee guida Regione Liguria – parte 2^a lettera E)

1. Le parti recepiscono gli indirizzi di carattere generale stabiliti dalla Regione Liguria per ciò che attiene alla presente materia, come appresso specificati:
 - Un sistema di valutazione virtuoso richiede, da un lato, una corretta finalizzazione dei sistemi premianti e, dall'altro, un approccio multidimensionale, in modo da essere capace di orientare lo sviluppo professionale dei dirigenti e di meglio definirne e remunerarne le responsabilità;
 - Il sistema deve sostenere ed essere coerente con una politica di sviluppo delle risorse professionali che migliori la capacità di risposta ai bisogni della popolazione di riferimento e che tuteli il capitale immateriale e sociale a disposizione dell'Azienda;
 - Tali intendimenti devono essere valorizzati per essere perseguiti come prioritari;
 - L'obiettivo è costituito dall'implementazione di un sistema che veda nella valutazione dell'attività professionale un momento fondamentale della vita lavorativa del dirigente, anche in una prospettiva di fissazione di parametri ex ante e di trasparenza nei momenti in cui l'Azienda sia chiamata a prendere decisioni sui propri assetti organizzativi;
 - Il sistema deve permettere un'immediata e completa lettura del percorso di studi e di specializzazione, della formazione obbligatoria e non, delle pubblicazioni scientifiche, delle esperienze professionali, degli incarichi ricoperti e dell'esito delle valutazioni a cui il dirigente è stato sottoposto;
 - Il procedimento di valutazione dà particolare rilievo agli aspetti legati alla valutazione delle competenze professionali e alla definizione di un giudizio complessivo sull'attività del dirigente (sia tecnica che gestionale).
2. Nel contesto di riferimento, fornito dalla vigente disciplina contrattuale nazionale nonché dalle linee-guida regionali, le parti convengono di demandare alla concertazione in sede decentrata la definizione di un nuovo regolamento in materia, attuativo dei principi generali riportati nelle medesime linee guida regionali.

Articolo 35

Disposizioni transitorie

1. Le parti convengono confermare la vigenza dei criteri generali di massima contenuti nel Contratto Integrativo Aziendale del 23.9.2002 - da intendersi comunque integrati con il CCNL del 3.11.2005 - per tutto il quadriennio 2002-2005, nonché fino alla data di adozione del nuovo regolamento ai sensi del precedente articolo 34, previa concertazione in sede aziendale, entro il termine di 180 giorni dalla data di stipula definitiva del presente contratto

TITOLO VIII° - NORME FINALI

Articolo 36 Norma finale e di rinvio

1. Il presente contratto decentrato integrativo entra in vigore dal giorno successivo alla data di stipula definitiva.
2. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, le parti convengono di rinviare integralmente alle disposizioni vigenti contenute nei contratti Collettivi nazionali di Lavoro di categoria, alle norme non espressamente disapplicate dei Contratti Integrativi Aziendali nonché alle disposizioni legislative, nazionale e regionali, in materia.

Nota a verbale

In merito all' articolo 26 comma 7° del presente contratto, le sottoscritte Organizzazioni Sindacali richiedono l'esonero dai turni di guardia notturna di tutto il personale di età superiore ai 55 anni, a domanda degli interessati. Firmato :

AUPI
SNABI-SDS
SINAFO
CGIL FP
UIL-FPL



**DIPARTIMENTO ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E TECNICHE
STRUTTURA AFFARI DEL PERSONALE
UFFICIO RELAZIONI SINDACALI**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Area Dirigenziale
Sanitaria-Professionale-Tecnica-Amministrativa**

ALLEGATO 1)

**TABELLE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE DIRIGENTE
PER LA GARANZIA DEI MINIMI ASSISTENZIALI IN CASO DI SCIOPERO
+ PROSPETTO GENERALE DI RIFERIMENTO – PRONTE DISPONIBILITA'**

PRESIDIO OSPEDALIERO UNICO - Stabilimento di Imperia

DIP.TO	STRUTTURE	CONTINGENTE PERSONALE DIRIGENTE	
Patologia Clinica Me- dicina Tra- sfusionale	ANATOMIA PATOLOGICA	non svolge attività d'urgenza	
	CENTRO TRASFUSIONALE	M - 1 medico presente	P - 1 medico reperibile dalle 16,00
	LABORATORIO ANALISI	M - 1 unità presente	P - 1 unità presente

PRESIDIO OSPEDALIERO UNICO - Stabilimento di Sanremo

DIP.TO	STRUTTURE	CONTINGENTE PERSONALE DIRIGENTE	
Patologia Clinica Me- dicina Tra- sfusionale	ANATOMIA PATOLOGICA	non svolge attività d'urgenza	
	LABORATORIO ANALISI	M - 1 unità presente	P - 1 unità presente

PRESIDIO OSPEDALIERO UNICO - Stabilimento di Bordighera

DIP.TO	STRUTTURE	CONTINGENTE PERSONALE DIRIGENTE	
Patologia Clinica Me- dicina Tra- sfusionale	LABORATORIO ANALISI	M - 1 unità presente	P - 1 unità reperibile

AREA DEL TERRITORIO

DIP.TO	STRUTTURE	CONTINGENTE PERSONALE DIRIGENTE
Prevenzione	IGIENE E SANITA' PUBBLICA	1 unità per ambito territoriale (Ventimiglia, Sanremo, Imperia)
	IGIENE ALIMENTI NUTRI- ZIONE	
Integrato Sa- lute Mentale e Dipendenze	CENTRI SALUTE MENTALE - CAUP	1 unità per ambito territoriale (Ventimiglia, Sanremo, Imperia)
	SERVIZI TOSSICODIPEN- DENZE	1 unità per ambito territoriale (Ventimiglia, Sanremo, Imperia)

PRESIDIO OSPEDALIERO UNICO - Stabilimento di Imperia					
Servizio di pronta disponibilità - dirigenti sanitari					
DIP.TO	STRUTTURE	ORE TURNO FERIALI		ORE TURNO FESTIVE	
		diurno	notturno	diurno	notturno
Patologia Clinica	CENTRO TRASFUSIONALE	6 sost sabato	12 sost	12 sost	12 sost
		4 sost lun\ven			
	LABORATORIO ANALISI *		12 sost	12 sost	12 sost
	LABORATORIO ANALISI **	6 sost			

Laboratorio * servizio effettuato dai dirigenti medici e dai dirigenti biologi

Laboratorio ** servizio effettuato quando quello attivo è programmato presso lo Stabilimento di Sanremo

PRESIDIO OSPEDALIERO UNICO - Stabilimento di Sanremo					
Servizio di pronta disponibilità - dirigenti sanitari					
DIP.TO	STRUTTURE	ORE TURNO FERIALI		ORE TURNO FESTIVE	
		diurno	notturno	diurno	notturno
Patologia Clinica	LABORATORIO ANALISI *		12 sost	12 sost	12 sost
	LABORATORIO ANALISI **	6 sost			

Laboratorio * servizio effettuato dai dirigenti medici e dai dirigenti biologi

Laboratorio ** servizio effettuato quando quello attivo è programmato presso lo Stabilimento di Sanremo

PRESIDIO OSPEDALIERO UNICO - Stabilimento di Bordighera					
Servizio di pronta disponibilità - dirigenti sanitari					
DIP.TO	STRUTTURE	ORE TURNO FERIALI		ORE TURNO FESTIVE	
		diurno	notturno	diurno	notturno
Patologia Clinica	LABORATORIO ANALISI *	6 sost sabato	12 sost	12 sost	12 sost

Laboratorio * servizio effettuato dai dirigenti medici e dai dirigenti biologi



**DIPARTIMENTO ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E TECNICHE
STRUTTURA AFFARI DEL PERSONALE
UFFICIO RELAZIONI SINDACALI**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Area Dirigenziale
Sanitaria Professionale Tecnica Amministrativa**

ALLEGATO 2)

**PROSPETTI FONDI CONTRATTUALI 2002 – 2005
rideterminati ai sensi CC.CC.NN.LL. 3/11/2005 e 5/7/2006**

Fondo accessorie 2002 Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica Amministrativa
(CCNL 08.06.2000 art. 51 - CCNL 03.11.05 art. 50 - CCNL 05.07.06 ART. 10)

Voci	Importo (Euro)
Reperibilità	28.693,83
Indennità	5.681,03
Incremento fondo per aumento dotazione organica 2001	263,39
Straordinario	6.817,23
n. 1 Dirigente amm.vo per 12 mesi indennità varie L. 200.000 4 mesi	34,60
n. 2 Dirigenti prof./tecnico per 9 mesi	5.112,92
Trasferimento da incentivo 2002 (accordo decentrato del 29.05.2002)	7.500,00
Totale Fondo 2002	54.103,00

Fondo accessorie 2003 Dirigenza sanitaria Professionale Tecnica Amministrativa
(CCNL 08.06.2000 art. 51 - CCNL 03.11.05 art. 50 - CCNL 05.07.06 ART. 10)

Voci	Importo (Euro)
riporto al 31.12.2002	54.103,00
aumento c. 3 (n. dipendenti al 31.12.2001 = 46*E. 11,22 per 12 mesi)	6.193,44
Totale Fondo 2003	60.296,44

Fondo accessorie 2004 Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica Amministrativa
(CCNL 08.06.2000 art. 51 - CCNL 03.11.05 art. 50 - CCNL 05.07.06 ART. 10)

Voci	Importo (Euro)
riporto al 31.12.2003	60.296,44
art. 53 CCCNL 08.06.2000 aumento dotazione organica	2.000,00
Totale Fondo 2004	62.296,44

Fondo accessorie 2005 Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica Amministrativa
(CCNL 08.06.2000 art. 51 - CCNL 03.11.05 art. 50 - CCNL 05.07.06 ART. 10)

Voci	Importo (Euro)
fondo consolidato 31.12.2003	60.296,44
Art. 53 CCNL 08.06.2000 (incremento organico 2004)	2.000,00
Totale fondo 2005	62.296,44

Fondo posizione 2002 Dirigenza Sanitaria
(CCNL 08.06.00 art. 50 - CCNL 03.11.05 art. 49 - CCNL 05.07.06 art. 9)

Voci	Importo (Euro)
fondo storico al 31.12.01	445.980,16
13ma mensilità artt. 45-48 D.P.R. 384/90	25.632,45
0,31% M.S. 1999 art. 8	3.636,37
art. 8 c. 4 (equiparazione)	3.727,44
art. 53 aumento P.O.	20.729,03
incremento CCNL 10.02.2004	3.519,00
incremento art. 49 c. 4 (aumento tabellari 2002)	16.053,34
Totale Fondo 2002	519.277,79

Fondo posizione 2003 Dirigenza Sanitaria
(CCNL 08.06.00 art. 50 - CCNL 03.11.05 art. 49 - CCNL 05.07.06 art. 9)

Voci	Importo (Euro)
fondo al 31/12/2002	519.277,79
incremento c. 4 (aumento tabellari)	26.281,18
conglobamento art. 41 da 31.12.2003 (281.371,49/360= 1g)	- 784,36
R.I.A. c. 5 (1190,75/360)	- 3,31
Totale Fondo 2003	544.771,30

Fondo posizione 2004 Dirigenza Sanitaria
(CCNL 08.06.00 art. 50 - CCNL 03.11.05 art. 49 - CCNL 05.07.06 art. 9)

Voci	Importo (Euro)
fondo al 30/12/2003	545.558,97
RIA cessati	2.694,51
Conglobamento art. 49 c. 5	- 282.371,49
RIA < 5 anni	- 1.190,75
Incremento tabellari 2004 art. 5 e 6	17.020,00
Totale Fondo 2004	281.711,24

Fondo posizione 2005 Dirigenza Sanitaria
(CCNL 08.06.00 art. 50 - CCNL 03.11.05 art. 49 - CCNL 05.07.06 art. 9)

Voci	Importo (Euro)
fondo storico al 31.12.04	281.711,24
RIA cessati	2.490,93
Incremento art. 5 e 6 CCNL 05.07.06	34.341,00
Totale Fondo 2005	318.543,17

Fondo risultato 2002 Dirigenza Sanitaria
(CCNL 08.06.00 art. 52- CCNL 03.11.05 art. 51 - CCNL 05.07.06 art. 11)

Voci	Importo (Euro)
fondo consolidato al 31.12.01	259.914,37
1% art. 52 lett b) CCNL 98/01 (calcolato su M.S. 1999)	23.460,13
residuo posizione 2001	14.834,16
residuo accessorie 2001	2.666,31
decurtazione per trasferimento a favore fondo accessorie (deciso con OO.SS. il 29.05.02)	-7.500,00
Totale Fondo 2002	293.374,97

Fondo risultato 2003 Dirigenza Sanitaria
(CCNL 08.06.00 art. 52- CCNL 03.11.05 art. 51 - CCNL 05.07.06 art. 11)

Voci	Importo (Euro)
fondo consolidato al 31.12.01	259.914,37
residui accessorie 2002	4.471,45
residui posizione 2002 (accordo sindacale al 31.07.04)	31.500,95
Totale Fondo 2003	295.886,77

Fondo risultato 2004 Dirigenza Sanitaria
(CCNL 08.06.00 art. 52- CCNL 03.11.05 art. 51 - CCNL 05.07.06 art. 11)

Voci	Importo (Euro)
fondo consolidato al 30.12.03	259.914,37
residuo da incentivo 2003	14.939,84
residuo accessorie 2003	17.732,58
totale	292.586,79
conglobamento c. 3 e art. 41 c. 2 e 3 (n. 47 *1.088,44)	-47.396,68
Totale Fondo 2004	245.190,11

Fondo risultato 2005 Dirigenza Sanitaria
(CCNL 08.06.00 art. 52- CCNL 03.11.05 art. 51 - CCNL 05.07.06 art. 11)

Voci	Importo (Euro)
fondo storicizzato 2003	259.914,37
Conglobamento art. 41 anno 2004	- 47.396,68
totale	212.517,69
residui accessorie 2004	20.000,00
residui posizione 2004	0,00
Totale Fondo 2005	232.517,69

Fondo posizione 2002 Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa
(CCNL 08.06.00 art. 50 - CCNL 03.11.05 art. 49)

Voci	Importo (Euro)
fondo al 31.12.01	259.756,65
13° su indennità (art. 45 e 48 DPR 384/90)	8.325,29
aumento 0,35% (restante 50%) c. 3 lett. b)	1.600,05
art. 8 c. 4 (equiparazione)	1.290,11
RIA cessati c. 2 lett. d)	5.578,69
art. 53 c. 2 (riorganizzazione)	26.172,41
contratto integrativo 10.02.04 0,15% M.S. 1999	1.371,47
art. 49 c. 4: aumenti tabellari da 01.01.02	10.976,18
Totale Fondo 2002	315.070,85

Fondo posizione 2003 Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa
(CCNL 08.06.00 art. 50 - CCNL 03.11.05 art. 49)

Voci	Importo (Euro)
fondo al 31.12.02	315.070,84
RIA cessati art. 8 c. 2 lett.d) quota 2003 (Battaglio, Tacchini, Teodori)	3.782,80
Incremento art. 49 c. 4 - aumento tabellari	17.597,45
Totale parziale al 30.12.2003	336.451,09
Conglobamento al 31.12.2003 (110.738,88/360)	- 307,61
RIA - 5 anni amm.vi n. 3 (Euro 493,09*13/12)*3 dip.ti	- 1.602,55
Totale Fondo 2003	334.540,93

Fondo posizione 2004 Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa
(CCNL 08.06.00 art. 50 - CCNL 03.11.05 art. 49 - CCNL 05.07.06 art. 9)

Voci	Importo (Euro)
fondo al 31.12.03	336.451,09
Conglobamento al 31.12.2003 valore annuo	- 110.738,88
Decurtazione RIA - valore annuo	- 1.602,54
RIA cessati art. 8 c. 2 lett. d)	8.142,81
Incremento art. 5 e 6	6.936,28
Totale Fondo 2004	239.188,76

Fondo posizione 2005 Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa
(CCNL 08.06.00 art. 50 - CCNL 03.11.05 art. 49 - CCNL 05.07.06 art. 9)

Voci	Importo (Euro)
fondo al 31.12.04	239.188,76
RIA cessati 2005 (n. 1 unità da 01.04.05)	2.376,09
Art. 53 c. 2: aumento dei servizi ad invarianza dotazione organica (delibera n. 628/05) da 01.11.2005 Euro 128.500,00 annui	21.416,00
Incermento art. 5 e 6	13.507,42
Totale Fondo 2005	276.488,27

Fondo risultato 2002 Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa
(CCNL 08.06.00 art. 52- CCNL 03.11.05 art. 51 - CCNL 05.07.06 art. 11)

Voci	Importo (Euro)
fondo preesistente	110.505,25
1% art. 52 comma 5 lett.b) CCNL 98/01 (calcolato su M.S. 1999)	9.143,16
residui posizione 2001	1.371,47
incremento fondo Direttore generale	14.630,38
Totale Fondo 2002	135.650,26

Fondo risultato 2003 Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa
(CCNL 08.06.00 art. 52- CCNL 03.11.05 art. 51 - CCNL 05.07.06 art. 11)

Voci	Importo (Euro)
fondo consolidato al 31.12.02	125.135,63
residui posizione 2002	1.371,47
fondo determinato tenuto conto del CCNL integrativo 10.02.04 ammontare al 31.12.2003	126.507,10
Aumento per 2 Dirigenti (dal 24.12.2002) per 6/12	7.000,00
Totale Fondo 2003	133.507,10

Fondo risultato 2004 Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa
(CCNL 08.06.00 art. 52- CCNL 03.11.05 art. 51 - CCNL 05.07.06 art. 11)

Voci	Importo (Euro)
fondo consolidato al 31.12.03	125.135,63
conglobamento art. 42 e 43	-16.200,00
residui posizione 2003	34.028,87
Totale Fondo 2004	142.964,50

Fondo risultato 2005 Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa
(CCNL 08.06.00 art. 52- CCNL 03.11.05 art. 51 - CCNL 05.07.06 art. 11)

Voci	Importo (Euro)
fondo consolidato al 31.12.02	125.135,63
conglobamento art. 42 e 43	-16.200,00
fondo consolidato al 31.12.04	108.935,63
residuo incentivo 2004 (budget)	5.786,36
residui posizione 2004	49.097,00
Totale Fondo 2005	163.818,99